

求められる教員養成の新たな視点[†]

—教員養成段階における「秋田県教員育成指標」の活用—

三浦 亨*・武田 篤*・鎌田 信*・細川 和仁*

秋田大学教育文化学部*

平成28年11月の「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」成立により、教育委員会は求める教員像に資する教員育成指標（以下、「育成指標」と言う。）の策定に着手した。現在、全ての都道府県に育成指標が存在し、その活用が図られている。育成指標は、教員養成・採用・研修の一体化を図ることに主たる目的があるが、先行研究を見ると、研修段階における育成指標の活用については多くの事例があるものの、養成段階における育成指標の活用に係る研究は少ない。本稿の目的は、教員養成、特に教育実習の評価における育成指標の活用について、その方向性を探ることにある。検証に当たっては、本学附属小・中・特別支援学校及び実習協力校（県内の公立小・中学校）にアンケートを実施し、その結果を基に考察した。

キーワード：秋田県教員育成指標、養成段階における育成指標の活用、実習の評価

I はじめに

冒頭、要旨に示したとおり、平成28年以降、教育委員会は求める教師像に資する育成指標を策定し、その活用を図っている。育成指標は、教員養成・採用・研修の一体化を図ることに主たる目的があるが、先行研究を見ると、教員採用後の研修段階における育成指標の活用については多くの事例があるものの、養成段階における育成指標の活用に係る研究は少ない。そこで本研究では、秋田大学教育文化学部（以下、「本学部」と言う。）の教育実習及び大学院のインターン実習の実習協力校にアンケート調査を実施し、実習校が実習の評価項目と養成段階の育成指標との間にどの程度の関連性を感じて実習の評価を行っているかを明らかにすることで、育成指標を活用した実習評価の在り方を検討することとした。

II 育成指標策定の背景とその活用の取組

1 育成指標策定に係る国の動向

平成26年7月に文部科学大臣から「教員の資質能力の向上に係る方策について」の諮問を受けた中央教育審議会は、平成27年12月に「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」を答申した。この答申を踏まえ、国会では平成28年11月に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」を可決し、これによって、各都道府県教育委員会は地域の教育課程を有する大学等と連携し「教員育成協議会」（仮）を設置するとともに、教員の資質能力の向上に関する育成指標の策定及び育成指標を実現するための研修計画（研修体系）の整備が求められた。

さらに平成29年3月、文部科学省は「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を告示し、各都道府県において育成指標の策定は急を要することになった。当指針には育成指標の方向性が整理されているが、その概要は次の通りである。

・教員が学び続けるモチベーションを維持しつつス

2021年1月8日受理

[†]Tooru MIURA*, Atsushi TAKEDA*, Shin KAMADA* and Kazuhito HOSOKAWA*, A new perspective on teacher nurture: Utilization of "Akita Prefecture Development Index" at the teacher nurture stage

*Faculty of Education and Human Studies, Akita University

キルアップを図ることができるよう、教育委員会と大学等の関係者が教員の育成ビジョンを共有しつつ、各種の研修や免許状更新講習、免許法認定講習、大学等が提供する履修証明プログラムや各種コース等を積み上げ、受講証明や専修免許状取得が可能となる体制の構築を図る。

- ・教育委員会と大学等が相互に議論し、養成や研修の内容を調整するための制度として「教員育成協議会」（仮称）を創設する。当協議会においては、教育委員会と大学その他の関係者が教員の育成ビジョンを共有するため、教員育成指標（仮）を協議し、共有する。当協議会は地域の実情に応じたものとするとともに、各主体の自主性、自律性が生かされる仕組みとする。
- ・高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身に付けるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備する。その際、教員を支援する視点から、現場の教員が研修を受けることで自然と目安となるような指標とする。
- ・各都道府県等の教育委員会において、地域ごとの教員育成指標を踏まえ体系的な教員研修計画を策定し、研修を実施する。各都道府県等は、それぞれの学校種における教員の専門性を十分に踏まえつつ必要に応じ学校種ごとに教員育成計画を策定する。国は、教員育成指標や教員育成計画の策定・更新のため各地域における情報を集約し、恒常的に調査・研究する全国的な拠点を整備する。
- ・教職大学院については、量的な整備を行いながら、高度専門職業人としての教員養成モデルから、その中心に位置付けることとし、現職教員の再教育としての役割に重点を置きつつ、学部新卒生についても実践力を身に付ける場として質的・量的充実を図る。教職大学院は、独立行政法人教員研修センターとも連携し、大学と教育委員会、学校等との連携・協働のハブとなり、学部段階も含めた大学全体の教員養成の抜本的な強化や、現場教員の研修への参画など、地域への貢献の充実を図る。

この指針において注目すべきは、教員養成・研修に係る教職大学院の果たすべき役割、取組等が具体的に示されていることであった。特に、教職大学院を「教員養成モデルの中心に位置付ける」と明記されたことは、育成指標が教員養成段階から有効に活

用されるべきものであることを示唆しており、見逃してはならない。

2 秋田県における育成指標の策定

次に、秋田県における育成指標策定に至るまでの経緯を整理する。

秋田県では、平成27年12月の中教審答申を踏まえ、平成28年9月に「秋田県教員育成協議会」を立ち上げ育成指標策定に向けて動き出した。これは、同年11月の法改正より前であり、文部科学省から指定研究を受けていた幾つかの自治体を除くと、全国的に見ても早い段階での始動であった。当協議会を構成する関係機関は次の通りである。

- ・教職課程を有する県内の大学・短大（7）
- ・各校種の校長会会長（4）
- ・市町村教育委員会（1）
- ・県教育庁関係課長等（6）

当協議会の座長を本学部長が務めることとなり、年度末までに指標素案の策定を目指した。そこで、策定に係る実務を司るため、当協議会の下に「実務担当者会議」を置いた。実務担当者会議の構成は次の通りである。

- ワーキンググループA（養成段階）
 - ・教職課程を有する県内大学・短大（7）
- ワーキンググループB（採用段階）
 - ・県教育庁関係各課の管理担当（3）
 - ・県小学校長会、県高等学校長会（2）
- ワーキンググループC（研修段階）
 - ・県総合教育センター、県教育庁関係各課の指導担当（4）
 - ・市町村教育委員会（1）
 - ・県中学校長会、県特別支援学校長会（2）

上記ワーキンググループでは、平成28年9月から年度内に延べ9回の会議を開き、それぞれ担当する段階の素案を作成した。ワーキンググループAの部長は、本学部担当が務めた。

各グループの案をつなぎ合わせた育成指標素案は平成29年3月に開かれた協議会で承認され、年度内の完成が実現した。

平成29年度に入り、協議会は構成員を新たに組み直し、前年度末に完成した育成指標素案を踏まえた正案の策定に移った。当年度から、構成する関係機関に秋田市教育研究所（ワーキングCに所属）を加え、延べ2回の協議会、8回のワーキング部会を開

き、年度内での育成指標（正案）完成を目指した。
以上の経緯を踏まえ、平成30年3月に完成したのが図1に示した秋田県教員育成指標である。

3 本学部における育成指標を踏まえた教員養成の取組

ここまで国及び本県の育成指標策定に係る動向や経緯を整理してきた。ここからは、育成指標を踏ま

えた本学部の教員養成の具体的取組について触れる。

本学部では、教員養成を担う学校教育課程のカリキュラム・ポリシーに基づき、教員養成の到達目標とも言うべき「教員スタンダード」を作成している（図2）。

この「教員スタンダード」は平成22年4月に作成されており、育成指標（養成段階）の指標項目（図

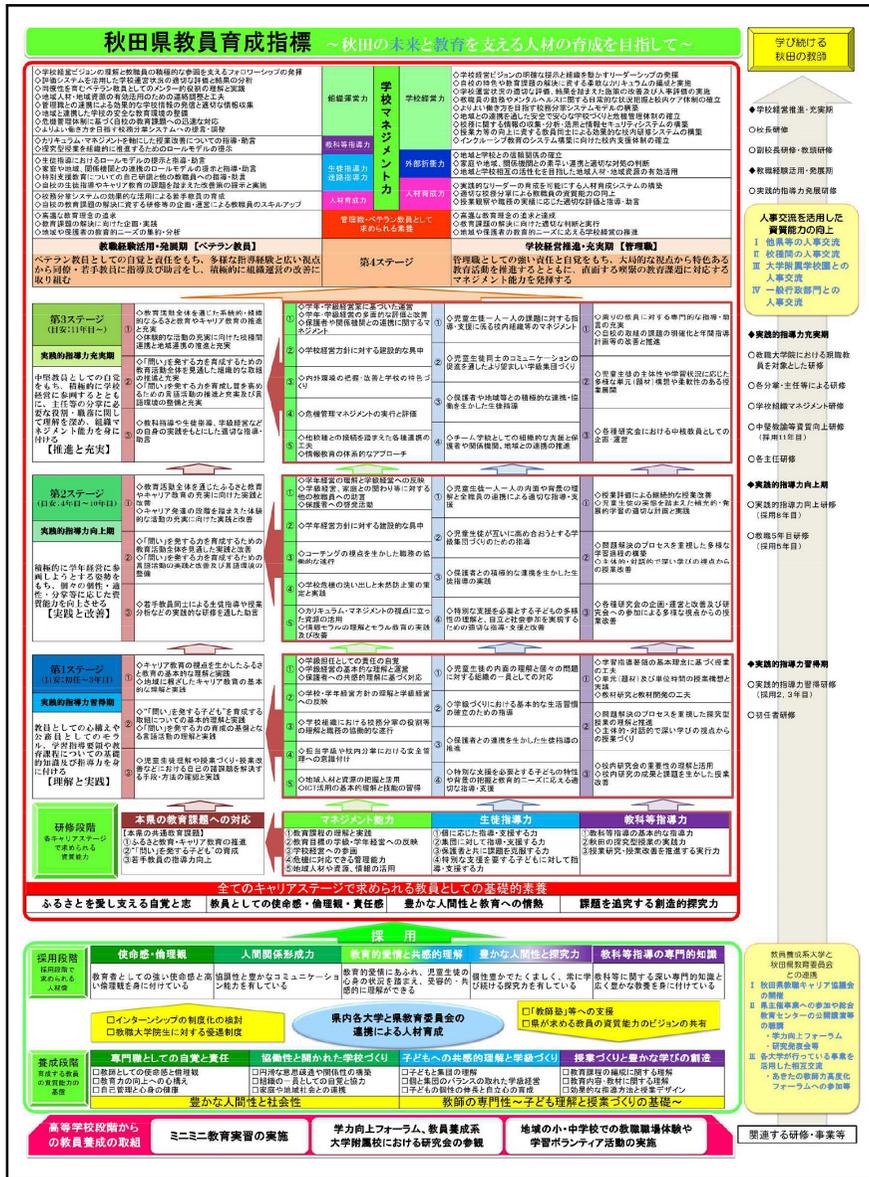


図1 秋田県教員育成指標

秋田大学教育文化学部 教員スタンダード	
I 専門職としての自覚と責任感	① 専門職としての自覚と責任感 ② 専門職としての強い使命感 ③ 確固たる倫理観と心身の健康
II 授業づくりと豊かな学びの創造	① 実践の省察と教育力の向上 ② 授業づくりと豊かな学びの創造 ③ 子どもと地域に対応した教育目標の構想
III 子どもへの共感的理解と学級づくり	① 教育内容・教材に対する深い理解 ② 効果的な指導法と授業デザイン ③ 子どもへの共感的理解と学級づくり
IV 教職員の協働性と開かれた学校づくり	① 積極的なコミュニケーション能力 ② 教職員の協働と学校経営への参画 ③ 家庭・地域社会との連携

図2 秋田大学教育文化学部 教員スタンダード

「教職ポートフォリオ」における「教員スタンダード」を活用した自己点検	
○「教員スタンダード」に対応した以下の4領域について、あなたは現時点での程度身に付いていると感じますか。また、今後どのような学びをしたいと考えていますか。	
1. 専門職としての自覚と責任 (1) 専門職としての自覚と責任感 (2) 確固たる倫理観と心身の健康 (3) 実践の省察と教育力の向上	
2. 授業づくりと豊かな学びの創造 (1) 子供と地域に対応した教育目標の構想 (2) 教育内容・教科に対する深い理解 (3) 効果的な指導法と授業デザイン	
3. 子供への共感的理解と学級づくり (1) 子供と子供集団の理解と指導 (2) 個と集団のバランスの取れた学級経営 (3) 子供の個性の伸長と自立心の育成	
4. 教職員の協働性と開かれた学校づくり (1) 積極的なコミュニケーション能力 (2) 教職員の協働と学級経営への参画 (3) 家庭・地域社会との連携	

図4 本学部の「教職ポートフォリオ」における「教員スタンダード」を活用した自己点検シート



図3 秋田県教員育成指標から「養成段階」を抜粋

3)の基になっている。両者を比較して見ると、4領域の並ぶ順序こそ違いますが、「専門職としての自覚と責任」「授業づくりと豊かな学びの創造」「子どもへの共感的理解と学級づくり」「教職員の協働性と開かれた学校づくり」という4領域の文言は同一であり、各領域の下位に入る12項目（資質能力）を見ても、若干の文言の違いはあるが、ほぼ同じ表現になっている。

養成段階の育成指標が本学部の「教員スタンダード」を基に作成されたことにより、自ずと両者の間には関連性が存在するのだが、では、この「教員スタンダード」は、本学部においてどのように活用されているのだろうか。

本学部では、学部1年次で学ぶ教職課程の授業科目「教職入門」から4年次で学ぶ「教職発展演習」までの学びを「教職ポートフォリオ」という2分冊

の冊子にまとめ、教師への学びの軌跡として整理している。そこでは、各年次の締めくくりにあたって、「教員スタンダード」の4領域12項目の資質能力がどの程度自分に身に付いているかを自己点検することになっている（図4）。

つまり、本学部の「教員スタンダード」は、入学時、1年次末、2年次末、3年次末、卒業前の5回にわたり、学生の自己点検の指標として活用されている。学生が自らの一年間の成長を点検し、文字通り「ポートフォリオ」として積み重ねることは、養成段階の育成指標を有効に活用した取組であると考ええる。

しかし、「教員スタンダード」の自己点検は、年次末の1度だけで良いのだろうか。養成段階の指標項目は、教育実習の自己評価や教職課程の授業におけるリフレクションなど日々の様々な場面で活用されることでより認知され、指標としての効果が増すものとする。「教職ポートフォリオ」に加え、新たな活用が望まれるところである。

4 教育実習の評価と育成指標との関連性

先に述べたように、本学部における「教員スタンダード」（養成段階の育成指標に関連）を踏まえた教員養成の取組は、「教職ポートフォリオ」内での自己点検という形で活用されているが、学生（院生）の教育実習（インターン実習）の評価項目にどの程度関連しているのだろうか。ここからは、教育実習及びインターン実習の評価項目に焦点を当て、「教員スタンダード」（養成段階の育成指標）との関連性

を採ることとする。

本学部の教育実習は、Ⅰ期実習を2年次に2週間（本学部附属学校園で）、Ⅱ期実習を3年次に3週間（県内の実習協力校で）行っている。副免取得を目指す者は、これに加え4年次に2週間（本学部附属学校園で）のⅢ期実習を行う。

また、本学教職大学院の実習（インターン実習）は、1年次に20日（小・中・特別支援学校は本学部附属学校、高校は県内の実習協力校で）、2年次で30日（秋田市内の実習協力校で）実施している。

実習の評価は、実習終了後に実習校が行い（インターン実習はアンケートの形で評価の参考として）、大学（大学院）に送付される。

図5、図6は、本学部の教育実習の評価項目と本学教職大学院のインターン実習の評価アンケート項目である。

秋田大学 教育実習の評価項目(小・中)	
◎ 子ども理解	① 児童(生徒)理解への意欲・積極性 ② 集団における人間関係の把握
◎ 教材研究・授業観察	① 教材の価値・内容の理解 ② 授業展開における様々な工夫の観察
◎ 学級経営	① 教室の環境づくりや安全・衛生における取組 ② 個と集団が生きる学級づくりの様々な手立ての観察
◎ 実習態度	① 教師としての態度・服装・言葉づかい ② 教師としての責任・協調性 ③ 視点を明確にして考察した実習の記録 ④ 提出物・連絡等の全般的な事務処理

図5 本学部の教育実習の評価項目(小・中)

秋田大学教職大学院 インターン実習の評価項目	
◎ 教育に向かう姿勢	・教育的愛情 ・責任感、使命感 ・実習態度 など
◎ 生徒指導	・児童生徒理解 ・問題への対応 ・三機能を生かした関わり方 など
◎ 授業力	・教材開発力 ・授業計画力 ・授業実践力 ・授業分析力 など
◎ 協働性	・参画意識 ・協調性 ・コミュニケーション能力 など

図6 本学教職大学院のインターン実習の評価項目

これらの項目を、「教員スタンダード」(図2)や養成段階の育成指標の項目(図3)と比較すると、図5、図6のいずれの評価項目も4領域で構成されており、領域名には「子ども理解(生徒指導)」「教材研究(授業力)」「実習態度(教育に向かう姿勢)」など「教員スタンダード」との関連性があるように見受けられる。

しかし、領域の下位項目(具体的資質能力)を見ると、項目の数を見ても、文言を見ても、一見して関連が分かるような並びにはなっていない。令和2年度(2020)は、コロナ禍の中で学部生の実習は観察を中心としたものになったことから、従来の実習の評価項目から厳選された項目(5領域20項目から4領域10項目、インターン実習の評価項目は前年通り)になっているという事情はあるが、評価項目を「教員スタンダード」や育成指標(養成段階)の項目との関連性をより明確にすることは必要なことと考える。

もちろん、学部生の教育実習と大学院生のインターン実習とは、実習のねらいやそこで身に付けるべき資質能力が異なるため、項目を全てそろえることは難しいが、領域と項目をそろえた上で学部生と大学院生の実状に応じた評価規準を作ることは可能と思われる。

Ⅲ 調査の対象と方法

1 調査対象

- ＜教育実習・インターン実習協力校：25校＞
- ・県内公立小学校 11校
 - ・県内公立中学校 11校
 - ・本学部附属学校 3校

調査対象は、本学部附属学校の3校(小学校、中学校、特別支援学校)に加え、今年度教育実習(インターン実習は今年度と昨年度の2年間)に協力いただいた県内公立小・中学校(53校)の中から無作為に抽出した。

2 調査方法

アンケート用紙による記号回答方式(一部文章記述方式)、全7問。

アンケートは、実習生が所属した学級の担任など実際に実習生の指導を担当した先生に回答してもらい、教育実習とインターン実習の両方を実施した学校からは、各1票ずつを回答してもらった。

3 調査期間

令和2年12月1日～18日

この時期は、教育実習及びインターン実習が終了し、協力校において実習の評価を行った直後の時期となる。評価の記憶が鮮明な時期を選んだ。

4 回収率

調査対象25校中、23校（票数は延べ30票）から回答があった。回収率は、92%となった。

5 調査結果と考察

① 学部の教育実習評価項目または大学院のインターン実習評価項目をどの時点で把握したか。

- ア 実習前 23票 (76.7%)
- イ 実習中 6票 (20.0%)
- ウ 実習後 0票
- エ その他 1票 (3.3%)

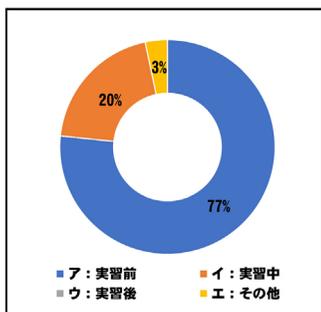


図7 質問①「評価項目の把握時期」

質問①から、多くの学校では、実習の評価項目を「ア: 実習前に把握」していることが分かった。

実習に係る書類（実施要項、出席簿、評価票等）は、事前に本学部から実習校に郵送（インターン実習は主担当教員が持参）される。実習校には実習担当教員がおり、実習生が所属する学級担任とともに実習を管理するが、「ア: 実習前に把握」という回答が全体の4分の3以上を占めたことは、事前に送られた評価等の書類が管理職や教務主任等の手元に止まらず、実習担当教員や実習生の所属学級の担任まで確実に行き届いていたことを意味している。

これにより、実習校の実習担当教員らが実習生の様子を見取る際も、実習授業の後に指導助言等をする際も、実習の評価項目を意識した指導が為されたものと思われた。

② 「秋田県教員育成指標」の養成段階の指標をどの程度知っているか。

- ア 4領域、12項目を把握 15票 (50.0%)
- イ 4領域であることは把握 11票 (36.7%)
- ウ 指標があることは把握 4票 (13.3%)
- エ ほとんど把握していない 0票

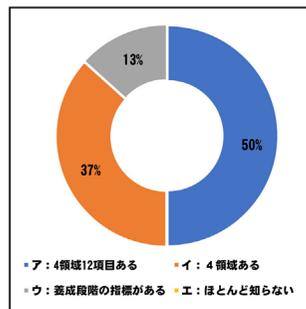


図8 質問②「育成指標（養成段階）の認知度」

質問①では多くの実習校が実習の評価項目を「ア: 実習前に把握している」と回答したにもかかわらず、質問②の養成段階の育成指標の認知度については、「ア: 4領域12項目を把握している」と回答した学校は半数に止まり、「イ: 4領域あることは把握」または「ウ: 養成段階の指標があることは把握」など、指標の具体の項目までは把握していないと回答した学校が半数を占めた。

これを見ても、養成段階の育成指標は、実習の評価項目との関連性が弱い（領域レベルでの関連性はあるが具体的な資質能力までは把握されていない）ことがうかがえた。実習校は担任レベルで事前に実習の評価項目を把握してはいるが、そこに本学部の「教員スタンダード」や養成段階の育成指標とのつながりを実感していないとも言える。

③ 教育実習（インターン実習）の評価項目と養成段階の指標との間に関連性はあるか。

- ア 明確な関連性がある 9票 (30.0%)
- イ 部分的に関連性がある 21票 (70.0%)
- ウ あまり関連性はない 0票
- エ ほとんど関連性はない 0票

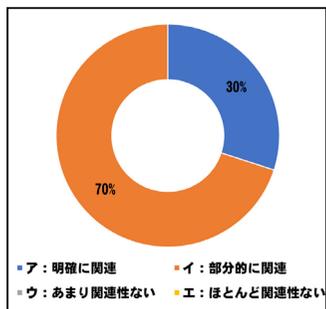


図9 質問③「評価項目と育成指標の関連性」

質問②で浮かび上がった、実習校における養成段階の育成指標項目の認知度の低さは、質問③の結果からも裏付けられた。

回答のあった学校の7割が、実習の評価項目と養成段階の育成指標の項目との間に「イ：部分的な関連性」しか感じていなかった。

実習校からは、文章記述において、「『教員スタンダード』または養成段階の育成指標の領域・項目に実習の評価項目をそろえるべきである」という意見があった。養成段階の育成指標が効果的に活用されるためにも参考にすべき意見であると思う。

④ 教育実習評価項目、インターン実習評価項目と養成段階の指標との間に関連性は必要か。

ア 関連性は必要	22票 (73.3%)
イ いくつかの関連性は必要	8票 (26.7%)
ウ それほど必要でない	0票
エ 関連性は不要	0票

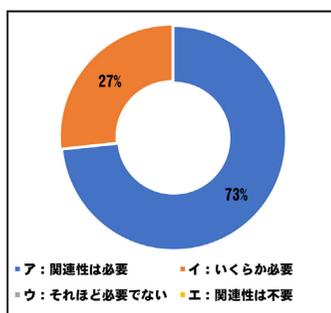


図10 質問④「関連性の必要度」

質問④からは、7割以上の学校が実習の評価項目と「教員スタンダード」または養成段階の育成指標との間に「ア：関連性が必要」と考えていることが

分かった。

質問③を見ても、部分的ではあっても実習校は両者の間に関連性を見出しているので、4領域の下位にある12項目レベルまでの関連性が図られれば、「教員スタンダード」及び養成段階の育成指標項目の実効性がより高まるのではないだろうか。

⑤ 養成段階の指標の中で、実習を通して重視したい資質能力は何か。

1位：子どもと集団の理解	24票 (80.0%)
2位：教師としての使命感と倫理観	14票 (46.7%)
3位：教育力の向上への心構え	12票 (40.0%)
4位：教育内容・教材に関する理解	9票 (30.0%)
4位：効果的な指導方法と授業デザイン	9票 (30.0%)

質問⑤は、養成段階の育成指標（4領域12項目）の中で、実習を通して重視したい資質能力を最大3つまで選択し、回答する方式とした。

1番多くの票を集めた「子どもと集団の理解」は、回答した学校の8割が選択した項目であった。教師となる上で、「子どもが好きであること」、「子どもの気持ちを汲み取れること」、これが何よりも大切だと実習協力校は訴えていた。

予想では上位に入ると思われた「授業デザイン」、「教材理解」等の教科指導の項目は同数でようやく4位に並んだが、票数を見てもそれほど多くの学校から選ばれなかった点に注目したい。実習校では、養成段階においては、確かな授業力もさる事ながら、「子ども理解」や「教師としての使命感や倫理観」

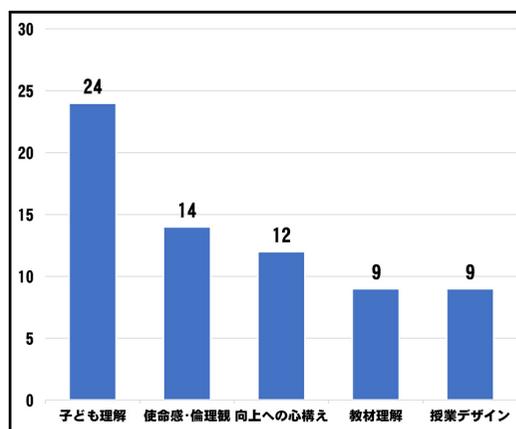


図11 質問⑤「育成指標の中で重視する項目」

さらには「向上への心構え」等に重きを置いていることが見て取れた。

一方、教育実習の評価項目（図5）を見ると、「実習態度」という領域の中に「服装」「言葉づかい」などととも「教師としての責任・協調性」が含まれている。養成段階の指標や本学部の「教員スタンダード」と実習の評価項目との間に関連性を持たせる意味でも、実習校が重視する資質能力を考慮し、少なくとも「責任感」の項目については「実習態度」の領域から独立させる等、整理し直す必要があると思われた。

⑥ 「秋田県教員育成指標」養成段階の指標に付け加えた方がよいと思う資質能力はあるか。

質問⑥は記述式の設問だったが、6校からの回答があった。以下、提案された意見を紹介する。

【協働性と開かれた学校づくり】

- チームの一員としての協調性とコミュニケーション能力（2票）

【子供への共感的理解と学級づくり】

- 学級経営を意識した子どもとの関わり

【教科等指導の専門的知識】

- 子どもの学習過程を踏まえた効果的な指導方法と授業デザイン（2票）

【生徒指導力】（新領域の追加提案）

- 特別な支援を必要とする子どもの多様性の理解と指導

一つめの「チームの一員としての協調性とコミュニケーション能力」は、既にある「円滑な意思疎通や関係性の構築」と「組織の一員としての自覚と協力」を統合した資質能力と捉えることができる。この領域に新たな項目の一つ追加する場合は、上記二つの項目を統一し、提案の文言に整理することを考えてもよいのではないかとと思われる。

二つめの「学級経営を意識した子どもとの関わり」は、既にある「個と集団バランスの取れた学級経営」を反転させた表現になっている。養成段階では、実習等で学級担任の役割を経験することはあるが、経営案等を作成し学級経営を日々進めるものではない。実習の実際に鑑みれば、提案の文言が指標としても適切ではないかと思われる。

三つめの「子どもの学習過程を踏まえた効果的な指導方法と授業デザイン」は、既にある「効果的な指導方法と授業デザイン」に具体的意味を付加した

表現になっている。「効果的な指導方法と授業デザイン」に多様な意味合いを持たせる意味で、ここは既存の項目が良いのではないかとと思われる。

新たな領域として【生徒指導力】を位置付け、「特別な支援を必要とする子どもの多様性の理解と指導」という評価項目の提案があった。

育成指標の研修段階（初任者）の指標は、「マネジメント能力」「生徒指導力」「教科等指導力」及び「本県の教育課題への対応」の4領域で構成されていることから、養成段階の指標に「生徒指導力」という領域を位置付けることは、資質能力に系統性を持たせる上でも一考の余地はあるが、既にある「子どもと集団の理解」という項目に関連付けて考えてもよいのではないかとと思われる。

⑦ 教育実習またはインターン実習の評価を行う上で改善すべきだと感じていることがあるか。

質問⑦には21校からの回答があった。内容の重なりを整理し、以下、その抜粋を紹介する。

今年度は観察実習となり、指導案の作成や実習授業ができなかったため、評価しにくい項目もあった。

学校側では事前に評価項目を確認した上で実習を引き受けているが、実習生はどの程度評価項目を意識し、参加しているのだろうか。

やはり、教育実習の評価項目は養成段階の指標と同様にすべきではないか。

評価項目は、今後教員を目指す学生が身に付けるべき資質能力を端的に表したものであり、むしろ養成段階の指標を実習の評価項目に近付けるべきではないか。いずれにせよ、関連性が必要なことは言うまでもない。

実習の評価に係り、大学側の指導教官とのより密な情報交換が必要。

担当によって評価規準が曖昧になってしまう。「4」が標準とあるが、どの程度のことができれば標準なのか、判断が難しい。

実習の評価者はあくまでも大学であり、こちらとしては「参考資料」として評価をつけさせていただいている。

インターンシップでは、教育実習とは異なり、実習に向けた課題を自ら見だし、追究していく力を評価すべきと感じる。

実習校からは、「実習の評価項目を養成段階の指標と同様にすべき」という意見と、「養成段階の指標を実習の評価項目に近付けるべき」という意見が出された。両者は一見反対のように思えるが、「関

連性が必要」という方向で一致している。

さらに、「評価項目は、実習校だけでなく、実習生も事前に熟知した上で臨むべき」との声も聞かれた。これは、実習の事前指導の重要性を提起する意見と考える。十分に参考にしたい。

IV 今後に向けて—教育実習における育成指標活用の提言—

ここまで、実習の評価項目と養成段階の育成指標の項目との関連性について、アンケートを基に実習校の意識を探ってきた。最後に、上記アンケート結果を踏まえ、育成指標（養成段階）を活用した本学部の実習の評価項目の在り方について提言する。

育成指標（養成段階）の4領域12項目は、大学4年間（教職大学院に進む者は6年間）を通して身に付けるべき資質能力であり、教育実習（インターン実習）の中でその全てを評価するものではない。実習の評価項目は、本学部の「教員スタンダード」や育成指標（養成段階）の項目と関連性を持たせることは必要だが、評価項目の取捨選択が必要ではないだろうか。そこで、次の2点を提案する。

- (1) 本学部の実習の評価項目を、本学部の「教員スタンダード」及び育成指標（養成段階）の項目に照らし、4領域で構成する。
- (2) 養成段階の育成指標を「実習経験前（学部1・2年）」「実習経験後（学部2・3年）」「修了段階（学部4年）」「教職大学院進学者」の4ステージで構成し、教育実習の評価項目は「実習経験後（学部2・3年）」の指標を使用し、インターン実習の評価項目は「教職大学院進学者」の指標を使用する（図12）。

大切なのは、本学部の「教員スタンダード」及び育成指標（養成段階）の項目と実習の評価項目を学生や教授がしっかりと理解し、実習の事前指導等で確認する場を作ることである。育成指標の実効性は、実習の評価項目と連動するだけでなく、その評価項目を実習生が熟知し、日々自己点検することによって生まれるのではないだろうか。

本学部には育成指標（養成段階）とリンクした「教員スタンダード」があることから、教育実習の評価項目及びインターン実習の評価項目を「教員スタンダード」に照らし合わせて整理し、相互に関連性を持たせることが必要であろう。そして、実習生が評価項目を理解し、主体性を持ってその資質能力の修

得に励むことで、自ずと育成指標の実効性は高まるのではないか。

終わりに、アンケートに協力いただいた実習校に謝意を申し上げ、本稿を閉じる。

提案する育成指標（養成段階）のイメージ				
	専門職としての自覚と責任	協働性と開かれた学校づくり	子どもへの共感的理解と学級づくり	授業づくりと豊かな学びの創造
教職大学院進学者	※この指標項目をインターン実習の評価項目とする。			
修了前（学部4年）	※この指標項目を本学の「教員スタンダード」とする。			
実習経験後（学部2・3年）	※この指標項目を教育実習の評価項目とする。			
実習経験前（学部1・2年）				

図12 提案する育成指標（養成段階）と実習の評価項目のイメージ（筆者作成）

参考・引用文献

- 秋田喜代美：学び続ける教師（初等教育資料第994号 8-11）（東洋館出版社）
- 秋田県教育委員会公式ホームページ（2020）：「秋田県教員育成指標及び秋田県教職員研修体系について」
<http://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/33662>
- 国立教育政策研究所（2019）：育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト報告書「育成指標の機能と活用」
- 仙波圭子（2019）：教員育成指標において養成段階に求められる授業力～教職課程コアカリキュラム「教科の指導法」との関連から～（女子栄養大学教職課程センター年報）
- 中央教育審議会（2015）：これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて（答申）
- 福岡教育大学（2017）：教員育成指標モデル開発のための調査研究成果報告書（平成28年度文部科学省委託事業：総合的な教師力向上のための調査研究事業）
- 文部科学省（2017）：公立の小学校等の校長及び教

員としての資質向上に関する指標の策定に関する指針

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課（2020）：
これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上
についての研修体系と国・自治体・学校の役割（初
等教育資料第994号 2-7）（東洋館出版社）

Summary

With the enactment of the "Law for Partial Revision of the Special Law for Educational Public Employees" in November 2016, the Board of Education has begun to formulate a teacher development index (hereinafter referred to as "development index") that contributes to the desired image of teachers did. Currently, there are development index in all prefectures, and they are being utilized. The main purpose of the development index is to integrate teacher nurture, recruitment, and training. Looking at previous research, although there are many examples of

the utilization of the development index in the training stage, there are few studies in the nurture stage. The purpose of this paper is to explore the direction of teacher nurture, especially the utilization of development index in the evaluation of educational training. In the verification, we conducted a questionnaire to the elementary school, junior high school, special support school attached to our university, and training cooperation schools (public elementary and junior high schools in the prefecture), and considered based on the results.

Key Words : Akita Prefecture Teacher Development Index, Utilization of development index at the nurture stage, Evaluation of educational trainings

(Received January 8, 2021)